

**ANALISIS REKRUTMEN KARYAWAN GUNA  
MENINGKATKAN KINERJA PADA UMKM BERKAH  
JAYA DI KECAMATAN BAURENO**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh:**

**MOH. BASHOFI**

**NIM. 19010006**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI CENDEKIA  
BOJONEGORO**

**2023**

**ANALISIS REKRUTMEN KARYAWAN GUNA MENINGKATKAN  
KINERJA PADA UMKM BERKAH JAYA DI KECAMATAN BAURENO**

**SKRIPSI**

Diajukan guna untuk memenuhi salah satu syarat

Guna mencapai gelar Sarjana Manajemen pada

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia

Bojonegoro

Oleh:

**Moh.Bashofi**

NIM. 19010006

Menyetujui

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



**Drs. Supranto, MM**

NIDN. 8930430021



**Eka Adiputra, SE, MSM**

NIDN. 0705018403

Dipertahankan di Depan Panitia Penguji Skripsi

Program Studi Manajemen

STIE CENDEKIA BOJONEGORO

Oleh :

Nama Mahasiswa : Moh. Bashofi

NIM : 19010006

Disetujui dan diterima pada:

Hari, tanggal : 25 Juli 2023

Tempat : STIE Cendekia Bojonegoro

Panitia Penguji Skripsi :

1. Ketua Penguji : Dr. Ari Kuntardina, ST., SE., MM.

(.....)

2. Anggota Penguji : Ahmad Saifurriza Effasa, SHI., MM.

(.....)

3. Sekretaris Penguji : Eka Adiputra, SE., MSM.

(.....)

Disahkan oleh :

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia



Nurul Mazidah, SE., MSA., Ak

NIDN. 0705067503

**MOTTO**

“Tiada Proses Yang Tidak Membawakan Hasil, Maka Bersyukurlah Atas Segala  
Proses Yang Telah Dilalui”

**KARENA**

“Seseorang Yang Hebat Bukan Dia Yang Terlahir didalam Lautan Yang Tenang  
Melainkan Dia Yang di Lahirkan dan di Besarkan Didalam Gemuruhnya  
Ombak Lautan”

**Kupersembahkan untuk :**

Almarhumah Ibu Saya Ibu Siti

Bapak Saya Bapak Badri

Wanita Terbaik yang selalu menemani saya

## ABSTRAK

Bashofi 2023. *Analisis Rekrutmen Karyawan Guna Meningkatkan Kinerja Pada UMKM Berkah Jaya Di Kecamatan Baureno. Skripsi.* Manajemen. STIE Cendekia. Drs.Suprpto.,MM., selaku pembimbing satu dan Eka Adiputra, SE.,MSM. Selaku pembimbing dua.

Kata kunci : Rekrutmen Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan

Menurunnya kinerja karyawan pada UMKM Berkah Jaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui rekrutmen karyawan guna meningkatkan kinerja pada UMKM Berkah Jaya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan Purposive Sampling. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dengan pimpinan UMKM Berkah Jaya. Dari hasil analisis didapatkan bahwa rekrutmen calon karyawan yang mengharuskan karyawan tersebut melewati beberapa tahap akan membuat perusahaan mengetahui seberapa kompeten, disiplin dan kesungguhan calon karyawan tersebut untuk bekerja di UMKM Berkah Jaya. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pimpinan UMKM Berkah Jaya melakukan pendekatan personal dan pemberian atensi kepada karyawannya. Rekrutmen yang dilakukan Berkah Jaya bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten dan bersedia diajak kerja sama dengan baik didalam perusahaan, dalam rekrutmen karyawan baru UMKM Berkah Jaya masih menggunakan teknik internal. Dari penelitian dapat disarankan kepada UMKM Berkah Jaya bahwa dalam teknik rekrutmen agar lebih profesional dapat menggunakan teknik internal dan eksternal. Serta adanya pelatihan dan penambahan tes kesehatan pada bagian sales.

**BIODATA SINGKAT PENULIS**

Nama Lengkap : Moh. Bashofi  
NIM : 19010006  
Tempat Tanggal Lahir : Bojonegoro, 10 September 1999  
Agama : Islam  
Pendidikan Sebelumnya : TK Dharma Wanita II Baureno  
SDN III Baureno  
SMPN 1 Baureno  
SMK Darul Ulum Baureno  
Nama Orang Tua/Wali : Badri  
Alamat Rumah : Dsn. Talun Ds. Blongsong Kec. Baureno  
Kab. Bojonegoro  
Judul Skripsi : Analisis Rekrutmen Karyawan  
Guna Meningkatkan Kinerja Pada UMKM  
Berkah Jaya Di Kecamatan Baureno

Bojonegoro, 25 Juni 2023

Penulis



Moh. Bashofi

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Moh. Bashofi

NIM : 19010006

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sejujurnya, bahwa skripsi saya yang berjudul Analisis Rekrutmen Karyawan Guna Meningkatkan Kinerja Pada UMKM Berkah Jaya Di Kecamatan Baureno adalah asli hasil penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan plagiasi dari karya orang lain, maka saya akan bersedia ijazah dan gelar Sarjana Manajemen yang saya terima dari STIE Cendekia untuk ditinjau kembali.

Bojonegoro, 25 Juni 2023

Yang menyatakan :



Moh. Bashofi

19010006

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji Syukur kehadirat Allah SWT dan sholawat serta salam semoga senantiasa terlimpahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan dan menyelesaikan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini disusun dengan tujuan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna meraih gelar Sarjana Manajemen (S.M) Program Studi Manajemen. Selain itu bertujuan untuk menambah ilmu pengetahuan khususnya bagi penulis dan menambah wawasan bagi pembaca.

Penulis ucapkan terimakasih dengan tulus kepada :

1. Almarhumah Ibu saya Ibu Siti.
2. Bapak saya Bapak Badri.
3. Ibu Nurul Mazidah, S.E., MSA., Ak., selaku Ketua STIE Cendekia Bojonegoro.
4. Ibu Hafidza Nash'ul Amrina, S.Pd., M.Pd selaku Wakil Ketua III Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama STIE Cendekia Bojonegoro.
5. Bapak Drs. Suprpto., MM., selaku Dosen Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
6. Bapak Eka Adiputra, SE., MSM., selaku dosen pembimbing II yang banyak memberikan petunjuk dalam penyelesaian Skripsi ini dari awal penyusunan sampai ujian Skripsi.

7. Ibu Latifah Anom, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen STIE Cendekia Bojonegoro.
8. Mas Moh. Sholeh Udin, SE selaku pembimbing saya baik di Organisasi Internal maupun Eksternal
9. Segenap Dosen, Karyawan, dan seluruh Civitas Akademik STIE Cendekia yang telah mendukung saya dalam penyelesaian Skripsi.
10. Seluruh sahabat Pergerakan yang senantiasa menemani dan mensupport.
11. Wanita terbaik yang telah menemani saya sampai saat ini.
12. Pimpinan dan seluruh karyawan UMKM Berkah Jaya.

Kemudian sebagai hamba yang lemah, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak luput dari kekurangan. Maka dari itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran dari pembaca demi kesempurnaan Skripsi ini. Semoga Skripsi ini bisa bermanfaat baik bagi penulis dan bagi pembacanya.

Bojonegoro, 25 Juni 2023

Penulis



Moh. Bashofi

**DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>v</b>
<b>BIODATA PENULIS.....</b>	<b>vi</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Fokus Penelitian .....	5
C. Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
1. Tujuan Penelitian .....	6
2. Manfaat Penelitian .....	6

**BAB II: KAJIAN PUSTAKA DAN KAJIAN EMPIRIS**

A. Kajian Pustaka.....	7
1. Sistem Rekrutmen.....	7
2. Kinerja.....	15
B. Kajian Empiris .....	17

**BAB III: METODOLOGI PENELITIAN**

A. Metodologi Penelitian dan Alasan Penggunaannya .....	21
B. Tempat Penelitian.....	22
C. Instrumen Penelitian.....	22
D. Situasi Sosial dan Sampel Sumber Data.....	23
E. Teknik Pengumpulan Data .....	27
F. Teknik Analisis Data .....	29
G. Penguji Keabsahan Data.....	32

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	34
1. Gambaran Singkat Objek Penelitian .....	34
2. Profil UMKM Berkah Jaya .....	35
3. Struktur UMKM Berkah Jaya .....	36
4. Job Description Berkah Jaya.....	37
B. Hasil Penelitian dan Analisis Data .....	38
1. Analisis Tujuan Rekrutmen UMKM Berkah Jaya .....	39
2. Analisis Teknik Pencarian Calon Karyawan UMKM Berkah Jaya.....	40

3. Langkah Rekrutmen UMKM Berkah Jaya .....	41
4. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	41
C. Pembahasan .....	42
1. Analisis Rekrutmen UMKM Berkah Jaya .....	42
2. Hasil Rekrutmen Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan .....	45
 <b>BAB V : PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan Pembahasan.....	48
B. Saran.....	49
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>50</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>53</b>
A. Lampiran Hasil Wawancara .....	53

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Indonesia merupakan suatu negara yang memiliki wilayah sangat luas serta memiliki beraneka ragam karakteristik budaya, adat istiadat, dan keanekaragaman lainnya. Suatu negara yang luas tentunya memiliki banyak sumber daya alam yang terkandung didalamnya. Negara Indonesia merupakan negara maritim yang memiliki wilayah kelautan yang lebih luas dari pada wilayah daratnya ([kompas.com](https://www.kompas.com), 2023). Wilayah negara Indonesia terdiri dari 30 persen daratan dan 70 persen lainnya merupakan lautan. Wilayah lautan yang luas tersebut tentunya mengandung sumber daya alam yang sangat melimpah dan dapat dimanfaatkan untuk menambah devisa negara. Hal ini dapat menjadi salah satu faktor pendorong perekonomian masyarakat Indonesia.

Sumber daya alam yang melimpah tentunya harus diimbangi dengan beberapa faktor penunjangnya antara lain, sumber daya manusia. Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan suatu upaya untuk mengembangkan kualitas melalui proses perencanaan, pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan sumber daya manusia agar mencapai suatu tingkat kualitas yang diinginkan. Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-

program pelatihan yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut (Amstrong, 1997).

Sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya (Hamali, 2016:2). Sumber Daya Manusia merupakan salah satu komponen penting yang berfungsi sebagai penggerak kegiatan. Salah satu kegiatan yang dapat dilakukan adalah dengan mendirikan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM).

Usaha Mikro Kecil Menengah merupakan usaha produktif yang dimiliki oleh perorangan maupun badan usaha dan memiliki kriteria sebagai usaha mikro. Berdasarkan Undang-Undang tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, Nomor 20 Tahun 2008, Usaha Mikro Kecil Menengah dibagi menjadi beberapa kriteria berdasarkan asset dan omset, usaha mikro memiliki kekayaan bersih (aset) paling tinggi 50 juta dan omset paling banyak 300 juta.

Peran Usaha Mikro Kecil Menengah sangat besar bagi pertumbuhan perekonomian Indonesia dengan jumlahnya mencapai 99% dari keseluruhan unit usaha (ekon.go.id, 2022). Usaha Mikro Kecil Menengah telah berkontribusi terhadap PDB sebesar 60,5% serta penyerapan tenaga kerja yang mencapai 96,9% dari total penyerapan kerja nasional (ekon.go.id, 2022).

Berdirinya beberapa Usaha Mikro Kecil Menengah menjadi salah satu bukti bahwa tingkat kemandirian sumber daya manusia yang ada dalam suatu wilayah tersebut sudah cukup baik. Karena sebagian besar dari sumber daya

manusia telah sadar akan pentingnya dunia wirausaha untuk kemandirian pembangunan ekonomi, adanya niat atau keinginan masyarakat untuk berwirausaha menjadi salah satu proses terwujudnya harapan pemerataan kesejahteraan bagi masyarakat. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik tahun 2022 menyatakan bahwa jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 8,4 juta jiwa pada bulan Agustus 2022, dimana persentasenya mencapai 5,86% dari total angkatan kerja nasional. Pengangguran paling banyak berasal dari kelompok usia 20-24 tahun, yakni 2,54 juta jiwa dan angka tersebut setara dengan 30,12% dari total angka pengangguran nasional. Data tersebut menunjukkan masih banyak sumber daya manusia yang belum dapat terserap secara maksimal karena lowongan pekerjaan yang terbatas atau karena faktor kinerja sumber daya manusia yang belum begitu baik.

Berkembangnya Usaha Mikro Kecil Menengah membawa kesempatan lapangan usaha baru bagi perekonomian Indonesia dimana akan terciptanya rekrutmen karyawan baru dan membuat angka pengangguran menjadi berkurang. Salah satu kunci utama untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas terletak pada proses rekrutmen calon tenaga kerja. Rekrutmen adalah proses mengumpulkan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu (Stoner dalam Nurhayati, (2018:41)). Mencari calon tenaga kerja yang berkualitas bukan hal yang mudah namun setiap perusahaan tetap berusaha untuk mencari tenaga kerja dengan kualifikasi tertentu. Salah satu

Usaha Mikro Kecil Menengah yang sedang mencari tenaga kerja adalah Usaha Berkah Jaya.

Usaha Berkah Jaya memiliki bisnis menjual mainan anak-anak dengan harga yang terjangkau, serta beberapa snack ringan dengan metode penjualan titip barang di beberapa wilayah yang meliputi Kabupaten Bojonegoro, Lamongan, dan Jombang. Berdirinya Usaha Berkah Jaya membuat perekonomian masyarakat bertambah dikarenakan tenaga kerja yang dipekerjakan di Usaha Berkah Jaya berasal dari masyarakat lokal yang berdomisili di sekitar lokasi berdirinya usaha tersebut tanpa ada spesifikasi khusus pada sistem rekrutmen yang dilakukan.

Sistem perekrutan tenaga kerja yang dilakukan oleh Usaha Berkah Jaya yang hanya mengambil tenaga kerja dari sekitar tempat usaha dalam melakukan rekrutmen karyawan tanpa ada spesifikasi lainnya, hal ini memungkinkan calon pelamar tidak memenuhi kualifikasi yang diinginkan oleh perusahaan. Akibatnya Usaha Berkah Jaya terpaksa harus menentukan pilihan dari sejumlah kandidat yang dianggap belum ideal dan menyebabkan kinerja karyawan pada perusahaan tidak tercapai secara maksimal. Pada akhir tahun 2022, Usaha Berkah Jaya melakukan evaluasi bersama dan ternyata perusahaan belum mampu bersaing dan masih jauh dari pencapaian target yang telah ditentukan yaitu penambahan kerja sama dengan toko. UMKM Berkah Jaya pada tahun 2021 menjalin kerja sama dengan 720 toko dan memiliki target ditahun 2022 ada 780 toko yang menjalin kerja sama dengan UMKM Berkah Jaya namun target tersebut belum bisa dicapai. Hal ini salah satunya diperkirakan karena menurunnya kinerja karyawan pada usaha Berkah Jaya.

menganalisis bagaimana sistem rekrutmen untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Usaha Berkah Jaya. Maka penulis melakukan penelitian dengan judul Analisis Sistem Rekrutmen Karyawan Guna meningkatkan Kinerja Pada UMKM Usaha Berkah Jaya Di Kecamatan Baureno.

## **B. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian adalah batasan penelitian karena dalam pandangan penelitian kualitatif gejala bersifat holistik (menyeluruh tidak dapat dipisahkan), antara aspek tempat (*place*), pelaku (*actor*), dan aktivitas (*activity*) yang saling berkesinambungan (Sugiyono, 2019:275). Dalam penelitian kualitatif, penentuan fokus penelitian lebih didasarkan pada tingkat keaburan informasi yang akan diperoleh dari situasi sosial. Penelitian ini fokus pada rekrutmen untuk meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM Berkah Jaya di Kecamatan Baureno.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan fokus penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana proses rekrutmen untuk meningkatkan kinerja karyawan pada usaha Berkah Jaya di Kecamatan Baureno.

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui rekrutmen guna meningkatkan kinerja karyawan pada usaha Berkah Jaya.

a. Manfaat Teoritis

Pada dunia pendidikan penelitian ini diharapkan bisa memberi manfaat serta memberi kontribusi dalam mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan untuk pelajar ataupun mahasiswa khususnya ilmu tentang rekrutmen dan menjadi tambahan literatur khususnya untuk penelitian kualitatif.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan terhadap Usaha Berkah Jaya mengenai rekrutmen karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada didalamnya.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA DAN KAJIAN EMPIRIS

#### A. Kajian Pustaka

##### 1. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan salah satu sistem dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas. Pada dasarnya rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Singodimedjo, 2000, dalam Sutrisno,(2023:45). Penarikan (Rekrutmen) pegawai yaitu suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui tahapan yang mencakup identifikasi, evaluasi, dan sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi kerja (Nasution,2019, dalam Irmayani, 2022:8).

Rekrutmen adalah kegiatan mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar pekerjaan yang masih kosong diperusahaan. Mencari yaitu menetapkan sumber-sumber tenaga kerja yang akan ditarik. Mempengaruhi adalah menetapkan cara-cara penarikannya, seperti melalui iklan pada media massa atau melalui para karyawannya yang telah ada (Hisbuan,2011, dalam Saputra, 2021:20).

Proses rekrutmen bisa mencapai keberhasilan dengan memperhatikan beberapa poin dibawah ini antara lain.

- a. Para pencari tenaga kerja (rekrutmen) perlu mengkaitkan identifikasi lowongan dengan informasi tentang analisis pekerjaan.
- b. Para manajer yang akan membawahi tenaga kerja baru harus diperhatikan semua komentar dan pertimbangannya (Priyono, 2010, dalam Sari, 2022:28).

Ada sebuah harapan besar didalam proses rekrutmen yaitu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas yang akan dijadikan calon karyawan didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam pelaksanaan rekrutmen ini tentunya membutuhkan metode dengan perencanaan yang matang agar rekrutmen bisa membawakan hasil yang maksimal. Metode yang digunakan menurut Kamsir agar bisa menarik minat pelamar antara lain:

- 1) Informasi yang disajikan benar dan jelas tentang nama perusahaan, bidang usaha, posisi yang ditawarkan, kompensasi yang diberikan, jenjang karir, dan fasilitas menarik lainnya yang ditawarkan.
- 2) Format lamaran dibuat menarik dan menunjukkan kesan perusahaan bonafide. Kesan ini penting karena banyak pelamar yang memperhatikan hal ini sebelum mengirim surat lamaran.

- 3) Pemilihan media untuk lowongan kerja, sesuai dengan segmentasi media yang bersangkutan, pemilihan media ini juga akan memberikan kesan bonafitas perusahaan, karena pelamar yang berkualitas biasanya hanya melamar di media yang dianggap bonafide.
- 4) Menempatkan brosure diperguruan tinggi dan dilembaga pelatihan yang memiliki kualitas dan reputasi tinggi. Perguruan tinggi dan lembaga pelatihan yang mempunyai reputasi tinggi akan menghasilkan lulusan yang dapat dipertanggungjawabkan.
- 5) Waktu yang diberikan jangan terlalu singkat, sehingga mampu memaksimalkan jumlah pelamar, misalnya 1 minggu atau 10 hari (Kamsir, 2016, dalam Cahaya, 2019:10).

Tujuan rekrutmen adalah untuk memperoleh pelamar potensial sebanyak mungkin untuk meningkatkan kesempatan perusahaan dalam memilih karyawan potensial yang sesuai dengan kriteria keahliannya (Siagian dalam Ifadah, Fathonah, Latifani, dan Safitri, 2023:95).

Tujuan rekrutmen antara lain untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi syarat (Surtina dalam Fijar, 2022:19). Tujuan umum dari proses rekrutmen adalah untuk mendapatkan pelamar atau calon karyawan yang tepat untuk mengisi suatu jabatan atau pekerjaan tertentu. Tujuan akhir rekrutmen adalah terkumpulnya calon-calon yang memiliki

potensi untuk mengisi lowongan kerja yang ada (Fajar dan Hera, 2010, dalam Cahaya, 2019:9). Beberapa poin tujuan rekrutmen menurut Simamora akan dijelaskan dibawah ini.

- a) Memikat sekumpulan besar para pelamar kerja sehingga organisasi mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standart kualifikasi organisasi.
- b) Menghasilkan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan tetap bersama perusahaan sampai jangka waktu tertentu setelah pasca pengangkatan (*post-hiring goals*).
- c) Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek *spillover effects* yakni citra umum organisasi harusnya meningkat dan bahkan para pelamar yang gagal harusnya mempunyai kesan positif terhadap perusahaan (Simamora, 1997, dalam Sari, 2022:29).

Proses rekrutmen dimulai dari pencarian calon dan berakhir sampai lamaran mereka diterima. Tahap selanjutnya setelah persiapan melakukan rekrutmen, selanjutnya mencari calon sejumlah yang dibutuhkan dan akan diseleksi untuk mencari karyawan yang dianggap paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan tersebut. Menurut Sutrisno ada beberapa cara atau tekhnik untuk mencari calon karyawan yang akan diuraikan dibawah ini.

## 1. Mencari dari dalam

Mencari atau menarik karyawan dari dalam merupakan cara memanfaatkan sumber-sumber atau cara yang sudah tersedia didalam perusahaan tersebut sebelum mencari diluar perusahaan. Sumber dan cara yang umum digunakan dalam perusahaan antara lain.

### a. Meminta bantuan karyawan lama

Meminta bantuan dari karyawan lama yaitu mereka yang sudah ada didalam perusahaan. Dengan cara pimpinan perusahaan atau bagian sumber daya manusia secara informal menanyakan kepada karyawan yang sudah ada, jika mereka mengenal orang yang berminat untuk pindah kerja atau mencari peluang kerja ditempat baru.

### b. Mencari dari arsip (bank data) pelamar

Direktur dan manajer sumber daya manusia memiliki kebiasaan untuk menyimpan lamaran yang diterima tersebut paling sedikit selama dua belas bulan. Tujuannya apabila selama masa itu harus dilaksanakan rekrutmen, maka sebelum mencari calon karyawan yang lain maka tidak ada salahnya untuk mencari dalam bank data pelamar.

c. Mengumumkan secara terbuka didalam perusahaan

Perusahaan telah mempunyai aturan dan kebijakan bahwa setiap ada lowongan pekerjaan akan diberikan kesempatan lebih dulu kepada karyawan yang sudah ada didalam perusahaan untuk melamarnya. Semua persyaratan harus diumumkan secara terbuka dan juga untuk proses tes serta proses seleksi yang harus diikuti oleh karyawan.

2. Mencari dari luar

Cara dan teknik yang dilakukan perusahaan untuk mencari calon karyawan yang berasal dari sumber luar perusahaan. Adapun beberapa caranya yang dilakukan antara lain.

a. Memasang iklan lowongan

Memasang iklan lowongan yang bertujuan untuk memberitahukan bahwa disuatu perusahaan ada lowongan kerja, mengundang mereka yang berminat, dan merasa memenuhi syarat yang ditetapkan untuk melamar atau menawarkan diri untuk mengisinya.

b. Menyusun iklan lowongan

Iklan lowongan pekerjaan disusun dan dirancang dengan baik agar menarik para pembacanya, sehingga pembaca memberikan respon dalam arti mengajukan lamaran.

c. Memanfaatkan jasa dinas tenaga kerja setempat

Salah satu cara perusahaan yang dapat ditempuh ketika memerlukan karyawan terutama tenaga kerja pelaksana dari yang tidak terampil sampai yang terampil. Kantor seperti ini biasanya sudah memikirkan daftar orang-orang yang lagi mencari pekerjaan.

d. Memanfaatkan jasa pencari atau penyalur tenaga kerja

Cara ini banyak dilakukan oleh perusahaan – perusahaan yang beropereasi diwilayah industry baru terutama yang berada diluar pulau Jawa, misalnya dipulau Batam. Agen atau biro ini telah menyiapkan tenaga – tenaga kerja yang terampil pada sektor elektronik, industry berat, dan sebagainya.

e. Menggunakan jasa konsultan dan head hunter

Penggunaan jasa ini banyak dilakukan oleh perusahaan yang mencari tenaga kerja manajerial. Dengan alasan karena proses rekrutmen tersebut mungkin harus dirahasiakan, baik kepada orang dalam maupun orang luar.

f. Rekrutmen langsung dikampus

Hampir semua perusahaan besar yang sedang berkembang, baik asing, nasional, ataupun BUMN telah munggunakan cara ini khususnya pada saat pencarian tenaga kerja muda untuk dilatih dalam program Management Trainees atau Technical Personnel Trainees.

g. Rekrutmen melalui organisasi profesi

Rekrutmen seperti ini dapat dilakukan bila sedang mencari tenaga-tenaga professional dan spesialis tertentu melalui pendekatan langsung. Contoh organisasi profesi di Indonesia, Perhimpunan Manajemen SDM Indonesia, Ikatan Akuntansi Indonesia dan masih banyak lagi (Sutrisno, 2023:46).

Rekrutmen yang diharapkan bisa memperoleh calon karyawan berkualitas yang akan menempati jabatan pada suatu perusahaan, tentu harus melewati beberapa langkah. Langkah yang pada umumnya dilakukan pada pelaksanaan rekrutmen antara lain:

- 1) Mengidentifikasi jabatan yang lowong
- 2) Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan
- 3) Menentukan calon yang tepat
- 4) memilih metode rekrutmen yang paling tepat
- 5) Memanggil calon yang dianggap paling memenuhi persyaratan jabatan
- 6) Menyaring dan menyeleksi kandidat
- 7) Membuat penawaran kerja
- 8) Mulai berkerja (Yusuf dan Arif, 2015, dalam Cahaya, 2019:13).

## 2. Kinerja

Perusahaan yang sedang berkembang disuatu wilayah, tentu harus diikuti juga dengan sebuah kinerja karyawan yang maksimal. Hal ini akan menunjukkan bagaimana kondisi persaingan sumber daya manusia yang sehat karena kinerja merupakan salah satu indikator yang dipakai perusahaan untuk melakukan penilaian terhadap karyawannya.

Kinerja merupakan gambaran mengenai pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi (Mahsun, 2006, dalam Man, 2020:41). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan perannya dipusahaan (Satria, 2021:30). Kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai respon dalam bentuk perilaku yang memcerminkan hasil pembelajaran oleh karyawan mencakup hasil dari kemampuan mental dan psikologis (Bataineh, 2019, dalam Muliawati & Frianto, 2020:610).

Kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator diantaranya, Hasil kerja yang meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan, Pengetahuan pekerjaan yaitu terkait tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja, Inisiatif yaitu tingkat inisiatif karyawan selama melaksanakan

tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul, Sikap semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan, Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dalam tingkat kehadiran (Sutrisno,2016, dalam Harahab & Tirtayasa, 2020:123).

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu antara lain kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi (Mathis & Jackson dalam Aditiya & Ratnasari, 2022:5). Faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi dapat bersumber dari lingkungan (termasuk organisasi) maupun faktor-faktor yang bersal dari dalam diri pegawai sendiri (Kamijan, 2021:634).

Faktor lain yang menjadi penunjang kinerja karyawan pada saat menjalankan tanggung jawab didalam perusahaan adalah pengembangan karir jangka panjang yang membuat sumber daya manusia memiliki tanggung jawab lebih besar diwaktu yang akan datang sehingga akan selalu memiliki kemauan untuk meningkatkan kinerjanya (Ismail & Rishani,2018, dalam Hirarto & Sartika, 2021:11).

Berdasarkan beberapa teori yang telah diurai diatas akhirnya penulis menyimpulkan bahwa, kinerja karyawan merupakan suatu proses pencapaian penyelesaian tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawannya. Kinerja karyawan pada usaha

Berkah Jaya telah berkerja sesuai dengan tugas yang telah diberikan. Namun masih terdapat beberapa kekurangan yang pastinya perlu dievaluasi dan diperbaiki agar kinerja karyawan pada usaha Berkah Jaya bisa lebih baik dan lebih efektif.

## B. Kajian Empiris

Kajian Empiris merupakan kajian yang didapat dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain dan bisa dibuat rujukan atau referensi seseorang yang melakukan penulisan. Adapun beberapa penulisan penelitian terdahulu yang digunakan oleh penulis sebagai contoh penulisan agar penulis mampu memperbanyak teori atau landasan dalam melakukan penulisan penelitian ini.

**Tabel 1**

### Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode	Hasil
1	Sulfikar (2020)	Analisis Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan	Menggunakan Metode Penelitian analisis Deskriptif Kualitatif.	Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Dinas Pekerjaan Umum

		Umum Pemerintah Daerah Kabupaten Enrekang.		Kabupaten Enrekang Sudah Dapat Dirasakan Manfaatnya, Baik Pegawai Pihak Perusahaan itu Sendiri.
2	Sekar Dewi Irmayani (2022)	Analisis Sistem Rekrutmen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. SOCFINDO MEDAN.	Menggunakan metode Deskriptif Kualitatif dengan pendekatan Desain Survey.	Perekrutan Karyawan Baru PT. Socfindo Menggunakan Mekanisme Dengan Menyebarkan Iklan, Melakukan Tes Wawancara, Tes Psikotes, dan yang Terakhir Tes Kesehatan.
3	Nur Cahaya (2019)	Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. TASPEN	Jenis Penelitian Yang Digunakan Adalah	Rekrutmen Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT.

		(PERSERO) Kantor Cabang Makassar.	Deskriptif Kuantitatif.	Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar, Hal ini Dinyatakan Dari Hasil Uji T Yaitu Nilai Hitung Variabel Rekrutmen = 4,177 dan Nilai Tabel 2,016 Maka T hitung > T table (4,177 > 2,016).
4	Khana Khoirunnisa' Urbayanti (2021)	Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.	Penelitian ini Menggunakan Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif .	Kurangnya Kinerja Karyawan yang Kurang Optimal Disebabkan Banyaknya Karyawan yang Tidak Berlatar Belakang Pendidikan Perbankan Syariah.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah dipaparkan diatas dengan penelitian ini memiliki kesamaan yaitu sama-sama meneliti tentang rekrutmen dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek dan subjek penelitian.



STIE CENDEKIA

### BAB III

#### METODOLOGI PENELITIAN

##### A. Metodologi Penelitian Dan Alasan Penggunaannya

Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawan adanya eksperimen) dimana peneliti sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2021:18). Perolehan data pada penelitian kualitatif didapat dari proses wawancara yang mendalam, pengamatan, dan pemanfaatan dokumen. (Irmayani, 2022:24). Penelitian kualitatif akan menguraikan permasalahan yang ada dilapangan terkhusus permasalahan mengenai rekrutmen dan kinerja yang terjadi pada usaha Berkah Jaya.

Alasan peneliti menggunakan metode kualitatif karena menurut Sugiyono dalam buku metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D, metode penelitian kualitatif tepat digunakan bila masalah penelitian belum jelas, masih remang-remang, dan masih gelap,serta untuk memahami makna dibalik data yang tampak, dan untuk memahami interaksi sosial yang kompleks yang hanya dapat diuraikan jika peneliti menggunakan penelitian

metode kualitatif, dengan demikian akan ditemukan pola-pola hubungan yang jelas (Sugiyono,2021:35). Maka dengan adanya kondisi data pada situasisosial tersebut tidak mungkin peneliti melakukan penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif yang menggunakan instrument kuesioner.

### **B. Tempat Penelitian**

Tempat yang dijadikan sebagai objek penelitian dalam penelitian ini adalah usaha Berkah Jaya yang terletak di Desa Blongsong, Kecamatan Baureno, Kabupaten Bojonegoro.

### **C. Instrumen Penelitian**

Dalam penelitian kualitatif yang menjadi instrumen atau alat peneliti adalah peneliti itu sendiri. Peneliti sebagai instrument harus divalidasi seberapa jauh peneliti kualitatif siap melakukan penelitian di lapangan, dan yang melakukan validasi adalah peneliti sendiri, melalui evaluasi diri seberapa jauh pemahaman terhadap metode kualitatif, penguasaan teori, dan wawasan terhadap bidang yang diteliti, serta kesiapan dan bekal memasuki lapangan (Sugiyono, 2021:293).

Setelah fokus penelitian ditetapkan, peneliti mengembangkan instrumen penelitian melalui observasi, dengan mengumpulkan data melalui wawancara yang menggunakan alat bantu berupa teks pertanyaan wawancara,

dan kesimpulan mengenai data yang didapat lapangan serta dokumentasi objek penelitian yang berhubungan dengan penelitian terkhusus mengenai rekrutmen dan kinerja karyawan Berkah Jaya.

## **D. Situasi Sosial dan Sampel Sumber Data**

### **1. Situasi Sosial**

Penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi oleh spradley dinamakan social situation atau situasi sosial yang terdiri dari tiga elemen yaitu: tempat (*place*), pelaku (*actors*), aktivitas (*activity*), yang berinteraksi secara sinergis (Sugiyono, 2021:285). Tempat penelitian ini dilakukan di Berkah Jaya yang beralamat di Dusun Talun, Desa Blongsong, Kecamatan Baureno . Actor atau pelaku yang terlibat dalam kegiatan ini adalah Owner dan karyawan Berkah Jaya. Adapun kegiatan yang dilakukan didalam usaha Berkah Jaya antara lain Penjualan mainan anak-anak dan Produksi snack ringan.

### **2. Sampel Sumber Data**

Dalam penelitian kualitatif teknik sampling adalah teknik untuk pengambilan sampel, menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, tehnik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu:

a. *Probability Sampling*

Merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

b. *Nonprobability Sampling*

Merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Dalam Penelitian kualitatif teknik sampling yang sering digunakan adalah teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data yang diambil dari orang yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan atau dia sebagai penguasa sehingga memudahkan peneliti untuk menjelajahi objek/situasi sosial yang diteliti. Maksudnya orang yang dijadikan sampel sumber data adalah orang yang mengerti dan faham kondisi internal dan eksternal mengenai usaha Berkah Jaya yaitu owner Berkah Jaya.

Sedangkan *Snowball Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel sumber data, yang pada awalnya jumlahnya sedikit, lama-lama menjadi besar, hal ini dilakukan karena dari sumber data yang sedikit tersebut belum mampu memberikan data yang memuaskan. Maksudnya pada awal penelitian ditentukan dua atau tiga orang sampel sumber, tetapi dari dua atau tiga orang tersebut dirasa data yang diperoleh masih kurang lengkap, maka peneliti mencari lagi orang yang dirasa mengerti sehingga

dapat digunakan untuk melengkapi data yang dirasa masih kurang (Sugiyono, 2021:289).

Sampel sumber data pada tahap awal memasuki lapangan dipilih orang yang memiliki power dan otoritas pada situasi sosial, atau objek yang diteliti, sehingga mampu membuka pintu kemana saja peneliti akan melakukan pengumpulan data. Berdasarkan hasil uraian diatas maka sampel sumber data dipilih secara *purposive* sampling.

Penentuan unit sampel (responden) dianggap sudah memadai apabila telah sampai kepada taraf "*redundancy*" (datanya telah jenuh, ditambah sampel lagi tidak memberikan informasi yang baru), artinya dengan menggunakan responden selanjutnya boleh dikatakan tidak lagi diperoleh tambahan informasi baru yang berarti (Nasution, 1988, dalam Sugiyono, 2021:290). Sampel sebagai sumber data atau sebagai informan sebaiknya yang memenuhi kriteria sebagai berikut.

- 1) Mereka yang menguasai atau memahami sesuatu melalui proses *enkulturasi*, sehingga sesuatu itu bukan sekedar diketahui, tetapi juga dihayatinya.
- 2) Mereka yang sedang tergolong masih sedang berkecimpung atau terlibat pada kegiatan yang diteliti.
- 3) Mereka yang mempunyai waktu yang memadai untuk dimintai informasi.
- 4) Mereka yang tidak cenderung menyampaikan informasi hasil kemasannya sendiri.

- 5) Mereka yang pada mulanya tergolong cukup asing dengan peneliti sehingga lebih menggairahkan untuk dijadikan semacam guru atau narasumber.

Penambahan sampel dihentikan jika data tersebut sudah jenuh atau dari berbagai informan, baik yang lama maupun baru, tidak memberikan data baru lagi dan jumlah informan atau sampel yang digunakan dalam metode kualitatif dapat diketahui setelah penelitian selesai (Sugiyono, 2021:291). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif dari sumber primer dan sumber sekunder.

- a) Sumber Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber asli atau pihak pertama. Pada saat pengumpulan data primer tentunya ada hubungan kontak langsung antara peneliti dengan responden. Data ini dikumpulkan agar bisa menjawab pertanyaan penelitian dan manfaat utama dari data primer adalah bahwa unsur-unsur pada kebohongan tertutup pada sumber fenomena karena data primer mencerminkan kebenaran yang dilihat sehingga peneliti bisa mengurangi langsung data yang tidak relevan. Kelemahan dari penggunaan sumber data ini menghabiskan dana yang relatif banyak dan waktu yang cukup lama. Dalam penelitian ini data primer

diperoleh melalui wawancara langsung dengan owner Berkah Jaya.

#### b) Sumber Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data pada umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis, majalah, artikel baik yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan. Pencarian terhadap sumber tersebut tentunya berdasarkan pada permasalahan penelitian. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari studi pustaka, buku-buku, dan sumber lainnya yang berkaitan dengan “Analisis Rekrutmen Karyawan Guna meningkatkan Kinerja Pada UMKM Berkah Jaya Di Kecamatan Baureno” (Khaddafi dkk, 2018, dalam Irmayani, 2022:26).

### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu instrument yang sangat penting bagi penulis karena teknik pengumpulan data yang benar akan menghasilkan data yang memiliki kredibilitas yang tinggi. Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dilakukan pada natural setting (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (*participant observation*), wawancara mendalam (*in depth interview*), dan dokumentasi (Sugiyono,

2021:296). Pada penelitian ini teknik yang digunakan peneliti untuk pengumpulan data adalah:

### 1. Observasi

Observasi merupakan proses pencarian data dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap suatu objek yang diteliti. Agar peneliti bisa mendapatkan informasi yang jelas mengenai permasalahan yang ada pada usaha Berkah Jaya.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan observasi tak berstruktur yaitu observasi yang tidak dipersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan di observasi, karena peneliti tidak tahu secara pasti tentang apa yang akan diamati. Dalam melakukan pengamatan peneliti tidak menggunakan instrument yang telah baku, tetapi hanya berupa rambu-rambu pengamatan. Hal ini dilakukan karena fokus penelitian belum jelas dan fokus observasi akan berkembang selama kegiatan observasi berlangsung (Sugiyono, 2021:300).

### 2. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik wawancara semiterstruktur yaitu wawancara yang didalam pelaksanaannya lebih

bebas dari wawancara terstruktur dengan tujuan untuk menemukan permasalahan lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya, dan didalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara kepada owner dan sekretaris Berkah Jaya tentang rekrutmen karyawan (Sugiyono, 2021:306).

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data atau catatan peristiwa yang telah terjadi. Data bisa berbentuk tulisan, gambar, dan arsip-arsip yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas peneliti mengenai usaha Berkah Jaya. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif (Sugiyono, 2021:314).

## **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan suatu proses bagaimana data diatur, mengorganisasikan data yang ada ke dalam sebuah pola, kategori dan suatu urutan dasar penelitian untuk menganalisis data baik berbentuk teks maupun gambar. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu (Sugiyono, 2021:321).

Analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu data *reduction*, data *display*, dan *conclusion drawing/verification* (Miles & Huberman, (2014), dalam Sugiyono, (2021:321)). Teknik analisis data yang digunakan penulis menurut Sugiyono dalam buku metode penelitian kuantitatif kualitatif R&D, menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1. *Data Collection* (Pengumpulan Data)

Pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini dengan cara observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Pada tahap awal peneliti melakukan penjelajahan secara umum terhadap situasi sosial atau objek yang diteliti, semua yang dilihat dan didengar direkam semua. Dengan demikian peneliti akan memperoleh data yang banyak dan bervariasi (Sugiyono, 2021:322).

2. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data merupakan proses merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, pada data yang diperoleh dari lapangan secara teliti dan rinci. Dengan hal tersebut akan memberikan gambaran yang lebih jelas kepada peneliti dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencari jika diperlukan. Proses reduksi data ini dilakukan dengan cara memilih data yang

pokok, penting dan disesuaikan dengan pembahasan penelitian yang dilakukan (Sugiyono, 2021:323).

### 3. *Data Display* (Penyajian Data)

Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori flowcart dan sejenisnya atau pendeskripsian sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. Penyajian data pada penelitian kualitatif kebanyakan berbentuk teks yang bersifat naratif. Dengan cara ini akan membuat peneliti menjadi lebih mudah untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya setelah memahami data-data tersebut (Miles and Huberman, 1984, dalam Sugiyono, 2021:325).

### 4. *Conclusion Drawing/Verification*

Proses penarikan kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin bisa menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada dilapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambar suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas,

dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori (Sugiyono, 2021:329).

### **G. Penguji Keabsahan Data**

Dalam proses Keabsahan data penulis menggunakan teknik meningkatkan ketekunan dan triangulasi. Meningkatkan ketekunan yang berarti peneliti melakukan pengamatan secara cermat, mendalam dan berkesinambungan, dengan sistem tersebut akan menghasilkan data yang lebih akurat dan saling berurutan (Sugiyono, 2021:367). Selain hal tersebut menggunakan teknik *triangulasi* juga akan membuat data penelitian menjadi lebih akurat karena telah diuji kredibilitasnya dengan cara.

#### **1. Triangulasi sumber**

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

#### **2. Triangulasi teknik**

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data dari wawancara, lalu di cek dengan observasi atau dokumentasi.

### 3. Triangulasi waktu

Waktu sering mempengaruhi kredibilitas data karena biasanya data yang didapat dengan teknik wawancara dipagi hari saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel (Wiersma, 1986, dalam Sugiyono, 2021:368).

### Daftar Pustaka

- Amstrong, Michael. 1997. *Seri pedoman manajemen, manajemen sumber daya alam*. Jakarta. Gramedia, h. 507.
- Aditiya, V., Ali, R. S., & Ratnasari, D. 2022. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Individu PT Sekato Pratama Makmur (SPM) Bukit Batu*. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(3), 2671-2683.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, diakses 9 Maret 2023.
- Cahaya, Nur. 2019. *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Makassar*. Skripsi. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar, diakses 8 Maret 2023.
- Fijar, A. 2022. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Ninjexpress Tugu Utara* (Doctoral dissertation, UNSADA), diakses 8 Maret 2023.
- Hamali, 2016. *Sumber Daya Manusia*, (Online), (<https://repositori.ukdc.ac.id>), diakses 8 Maret 2023.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo, diakses 9 Maret 2023.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. 2020. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135, diakses 10 Maret 2023.
- Hirarto, A. A., & Sartika, M. 2021. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perbankan: Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Batang*. *Velocity: Journal of Sharia Finance and Banking*, 1(1), 10- 25, diakses 10 Maret 2023.
- <https://www.Kompas.com> , *Negara Maritim*, diakses 8 Maret 2023.
- <https://www.ekon.go.id>. *Perkembangan. UMKM* , 8 Maret 2023, [www.ekon.go.id](http://www.ekon.go.id).
- <https://dkup.semarangkab.go.id>, *klasifikasi. UU nomor 20 Tahun 2008*,

dkup.semarangkab.go.id, diakses 8 Maret 2023.  
<https://databoks.katadata.co.id/mayoritas>. *Pengangguran Indonesia Berusia Muda Pada Agustus 2022*, diakses 9 Maret 2023.

Ifadah, A., Fathonah, A., Latifani, A., & Savitri, F. M. 2023. *Analisis Sistem Manajemen SDM Pada Rekrutmen Karyawan (Studi Kasus Karyawan CV. New KMU Slawi Kota Tegal): (Studi Kasus Karyawan CV. New KMU Slawi Kota Tegal)*. ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal, 4(1), 96-99, diakses 10 Maret 2023.

Irmayani, Dewi Sekar. 2022. *Analisis Sistem Rekrutmen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. SOCFINDO MEDAN*. Skripsi. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, diakses 8 Maret 2023.

Kamijan, Y. 2021. *Faktor Internal Dan Faktor Eksternal terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 2(5), 630-638, diakses 9 Maret 2023.

Khoirunnisa, Urbayanti, Khana. 2021. *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo*. Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, diakses 11 Maret 2023.

Man, S. 2020. *Analisis Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*. Akuntanika, 6(1), 38-45, diakses 9 Maret 2023.

Muliawati, T., & Frianto, A. 2020. Peran work life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: Studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2), 606-619, diakses 11 Maret 2023.

Saputra, S. 2021. *Sistem Informasi Manajemen Rekrutmen Pegawai Di Yayasan Santo Dominikus Cimahi* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia), diakses 7 Maret 2023.

Sari, A. P. 2022. *Proses Rekrutmen SDM*. Manaj. Sumber Daya Mns, 27. diakses 7 Maret 2023.


Satria, B. 2021. *Peran Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. XYZ*. Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan, 27-35, diakses 7 Maret 2023.

Sulfikar. 2020. *Analisis Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Pemerintah Daerah Kabupaten Enrekang*. Skripsi. Makassar:

Universitas Muhammadiyah Makassar, diakses 10 Maret 2023.

Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.



STIE CENDEKIA

*Lampiran Hasil Wawancara*

Daftar rincian pertanyaan dan hasil wawancara kepada pimpinan dan sekretaris mengenai analisis rekrutmen guna meningkatkan kinerja karyawan pada Berkah Jaya.

**Pimpinan  
Berkah Jaya**

1. Apa tujuan Berkah Jaya Melakukan Rekrutmen?
2. Bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan Berkah Jaya agar calon karyawan mengetahui ada open rekrutmen di Berkah Jaya?
3. Bagaimana langkah rekrutmen yang dilakukan Berkah Jaya?
4. Siapa yang bertanggung jawab atas pengambilan keputusan penerima calon karyawan baru yang lolos seleksi?
5. Bagaimana sistem yang dilakukan Berkah Jaya untuk meningkatkan kinerja karyawan?
6. Mengapa dalam struktur kepengurusan Berkah Jaya tidak ada jabatan Bendahara?

**Sekretaris Berkah Jaya**

1. Menurut anda apakah langkah rekrutmen yang dilakukan oleh Berkah Jaya sudah sesuai?
2. Menurut anda apakah sistem rekrutmen di Berkah Jaya sudah sesuai dan adil?

3. Apakah anda sudah termotivasi terkait adanya sistem yang dilakukan Berkah Jaya seperti kaleng berjalan untuk meningkatkan kinerja karyawannya?
4. Apa saja yang menjadi nilai tambah selama anda berkerja di Berkah Jaya?
5. Kendala apa saja yang anda alami selama berkerja di Berkah Jaya?

Hasil wawancara kepada Pimpinan Berleuh Jaya

1. "Iya untuk mendapatkan karyawan yang mau di ajak bekerja dengan baik mas"
2. "Proses yang kami lakukan dari Pencarian Calon karyawan yaitu dengan cara memberitahu kalau Berleuh Jaya membuka lowongan Pekerjaan dan pemberitahuan tersebut masih dari orang ke orang mas, atau masih manual dan kami belum melakukan pemberitahuan lowongan secara online atau PamFlet yang disebar, karena ya gitu mas kami menggunakan Sumber daya manusia yang ada di sekitar berleuh Jaya"
3. "Iya Setelah adanya pemberitahuan informasi bahwa berleuh Jaya membutuhkan karyawan, Setelah itu akan ada Pelamar yang datang mas dan membawa beberapa berkasnya, kalau untuk bagian Sales wajib dilampirkan KTP atau Ijazah asli mas, Tapi untuk yang bagian lainnya gusah cukup Surat lamaran Pekerjaan mas. Setelah Pembekasan sudah beres baru saya wawancara secara langsung mas dan Setelah itu baru saya Seleksi dari hasil Pembekasan dan wawancara"
4. "Yang bertanggung jawab tetap Pimpinan Berleuh Jaya mas, Jadi Setelah karyawan melalui beberapa proses tadi Pimpinan akan mengambil keputusan mas untuk menentukan calon mana yang akan di jadikan karyawan"

5. " Saya adukan liburan bersama-sama mas, jadi gini setiap karyawan mendapatkan bayaran 1 minggu sekali karyawan diminta untuk mengisi kutang berjalan mas, yang nantinya kutang tersebut akan dibaca setiap 6 bulan sekali dan dana tersebut akan dibuat liburan bersama-sama mas, ya pastinya untuk kekurangannya saya mas yang nambelin".
6. " Enggak mas memang di bagian jaya belum ada bagian bendahara atau keuangan karena untuk keuangan Sahabis dicatat oleh sekretaris langsung di Sutorikan ke saya mas".

Hasil wawancara kepada Sekretaris Bekerja Jaya

1. "Menurut saya sudah sesuai mas dan saya juga setuju mas dengan cara yang dilakukan oleh mas Hendra adanya pemberian wawancara, dan seleksi pegawai, karena dengan begitu orang-orang yang berkerja bisa serius berkerja mas enggak cuma dibuat mainan, karena sebelum diterima untuk berkerja mereka harus melewati beberapa proses terlebih dahulu".
2. "Sudah adil kok mas menurut saya untuk Penempatan karena sudah sesuai dengan kemampuan mas, tapi mas sayang saya sayangkan gah pernah ada tambahan gaji mas buat karya wannya".
3. "Kalau menurut saya pribadi ya sudah mas, ya gimana ya mas yang namanya berkerja terus itu ya jeruh mas tapi neke sama mas Hendra itu enggak mas karena setiap 6 bulan sekali kita di ajak jalan-jalan bisa mengajak anak istri juga mas, jadinya ya senang gitu mas rasanya meskipun terlindung jalan-jalannya juga dipantau tuhun tapi setidaknya ya wes senang mas cah-cah iki".
4. "Nilai tambahannya ya mas Hendra itu peduli sama karya wannya mas, neke ada kurusawan yang sakit ya langsung disuruh untuk berobat suntik mas di bayarin sisan mas biaya suntik e mas dan pemberian gajine juga sudah layak sih mas sesuai dengan pekerjaannya masing-masing".

5. "Peralat untuk kendala belum ada sih mas, mungkin ya barang kiriman yang tertambat mainan yang terlambat gitu mas jadiin kita sampai libur gitu karena menunggu kiriman mainan yang datang, sama itu mas datangin temen2 saat kerja sering terlambat mas".